

## **Sistema de Control Interno en Entidades Territoriales en Colombia**

Karol Tatiana Rodríguez Perdomo

Cindy Marcela Morales Arango

Universidad Nacional y a Distancia - UNAD  
Escuela De Ciencias Jurídicas y Públicas  
Especialización en Gestión Pública  
2021

## **Sistema de Control Interno en Entidades Territoriales en Colombia**

Karol Tatiana Rodríguez Perdomo

Cindy Marcela Morales Arango

Monografía para obtener el título de especialista en Gestión Pública

Milagros Sierra Meza

Abogada especialista en Derecho Administrativo

Universidad Nacional y a Distancia - UNAD  
Escuela De Ciencias Jurídicas y Públicas  
Especialización en Gestión Pública  
2021

## Dedicatoria

Este trabajo lo dedico en primera instancia Al padre celestial por permitirme llegar a este momento especial en mi vida personal y profesional; a mi madre por apoyarme en cada decisión y cada paso que emprendo, por su fortaleza que es el motor que me permite avanzar, por su ejemplo de mujer trabajadora, honesta, integra y con temor a Dios.

A mi esposo por siempre estar junto a mí y brindarme su apoyo incondicional en la persecución de nuestros objetivos, compartiendo los buenos y malos momentos.

A mi Hija Helen Carolina Barragán Rodríguez porque eres el motor de mi vida, eres mi felicidad, tu amor es la dulzura que conmueve mi corazón y le da a mi vida una razón.

En el presente trabajo de monografía quiero resaltar primero mi agradecimiento a Dios por brindarme la sabiduría y capacidad de sacar adelante éste nuevo ciclo profesional, lo cual me llena de satisfacción total poder lograr este sueño tan anhelado.

De igual manera, a mis padres Obdulia Arango y Luis Hermes Morales y mi hermana Paola Andrea Morales, ya que son mi fortaleza y el pilar de apoyo, ellos me recargan espiritual y anímicamente para finalmente cumplir con mis objetivos trazados.

Por su constante apoyo en todo lo que emprendo, porque hemos recorrido juntos persiguiendo los sueños, las metas, anhelos, venciendo los obstáculos, con la firme convicción de que siempre hay y habrá una luz al final del camino.

## **Agradecimientos**

La elaboración de esta monografía fue un arduo proceso de formación y perseverancia, en el cual de necesito el apoyo y serenidad de muchas personas que nos acompañaron a llegar a buen término esta monografía.

Damos gracias a la universidad por habernos permitido formarnos, compartiendo ilusiones y anhelos. Con constancia, dedicación y esfuerzo alcanzamos nuestros sueños.

¡Gracias!

Nuestro agradecimiento eterno a la universidad. Después de años de esfuerzo, sacrificios, dedicación y grandes alegrías. No nos cansaremos de agradecer por habernos permitido ser parte de esta gran casa de estudio. Por compartir dificultades, retos, grandes momentos y alegrías inolvidables.

A nuestra directora Milagros Remedios Sierra Meza por apoyarnos constantemente y asesorarnos profesionalmente en la culminación de este proceso académico proyecto de monografía que estamos culminando para obtener el título de especialización en gestión pública, sin su ayuda no hubiera sido posible este logro.

Agradecemos a la planta de docentes de la universidad y a todos los administrativos que desde diferentes áreas y dependencias nos ayudaron constantemente para poder continuar nuestro proceso académico el cual estamos culminando y presentando el día de hoy con entrega esfuerzo y dedicación.

## Resumen

Esta monografía contiene la evolución del Sistema de Control Interno en Colombia y específicamente su aplicación en las entidades territoriales, Departamentos y Municipios, se orienta de manera cronológica los cambios normativos, sus resultados e impactos. Haciendo énfasis en los avances, su operación, fortaleza y finalmente la estructura del SCI y su implementación a nivel territorial.

Se analiza cuáles son los beneficios que brinda la implementación del sistema de Control interno para la comunidad interna y externa, basadas en una herramienta fundamental la transparencia, en busca de una buena imagen de la entidad, mejora continua en los procesos y la calidad de vida de los ciudadanos. Se identifica los mecanismos de implementación y fortalecimiento del sistema de control interno.

Se reconoce a los organismos evaluadores y actores reguladores de cada entidad y su contribución en la toma de decisiones, a la medición de avances presentados por vigencia a la alta dirección orientadas al cumplimiento de los objetivos estatales.

Se presenta la estructura del Sistema de Control Interno de manera práctica y detallada basada en la séptima dimensión del modelo Integrado de planeación y gestión Denominada Control Interno y la normatividad vigente, basado en el diseño, implementación y mantenimiento del Sistema en las entidades Territoriales.

Palabras Claves: Control Interno, Gestión, riesgos, Auditoría

## Resume

This monograph contains the evolution of the Internal Control System in Colombia and specifically its application in territorial entities, Departments and Municipalities, it is chronologically oriented normative changes, their results and impacts. Emphasizing progress, its operation, strength and finally the structure of the SCI and its implementation at the territorial level.

The benefits of the implementation of the Internal Control system for the internal and external community are analyzed, based on a fundamental tool of transparency, in search of a good image of the entity, continuous improvement in processes and quality of life of the citizen. The mechanisms for implementation and strengthening of the internal control system are identified.

The evaluating bodies and regulatory actors of each entity and their contribution in decision-making, to the measurement of progress presented by validity to the senior management oriented to the fulfillment of the state objectives, are recognized.

The structure of the Internal Control System is presented in a practical and detailed manner based on the seventh dimension of the Integrated planning and management model called Internal Control and the current regulations, based on the design, implementation and maintenance of the System in the Territorial entities.

**Keywords:** Internal Control, Management, risks, Audit

## Tabla de contenido

Introducción .....	10
Planteamiento del Problema .....	11
Justificación .....	13
Objetivos .....	14
Objetivo General .....	14
Objetivos específicos .....	14
Marco Conceptual .....	15
Evolución del Sistema de Control Interno de forma Cronológica .....	15
Objetivos del Sistema de Control Interno .....	18
Fortalezas de los cambios surtidos en el MECI .....	19
Actores Y Roles Del Sistema De Control Interno .....	23
Avances y Retos del SCI.....	28
Estructura Actual del Sistema de Control Interno .....	30
Conclusiones .....	38
Referencias Bibliográficas .....	39

## Lista de Tablas

Tabla 1: Comparativo MECI 2017 - Actualización 2017 .....	20
Tabla 2: Instancias de articulación SCI.....	23
Tabla 3: Avances y retos del SCI.....	28
Tabla 4: profesionalización de los jefes de control interno y sus equipos .....	28
Tabla 5: Estructura de las oficinas de control interno.....	30



## Lista de figuras

Figura 1: Línea Cronológica del SCI en Colombia .....	16
Figura 2;Línea Cronológica del SCI en Colombia .....	17
Figura 3: Objetivos del Sistema de Control Interno .....	18
Figura 4:Cambios surtidos en el MECI .....	22
Figura 5:Control Interno en Colombia.....	23
Figura 6:Las Líneas de Defensa en MECI.....	26
Figura 7: Líneas de defensa .....	27
Figura 8: Sistema de control interno DAFP.....	33
Figura 9:Sistema de control interno DAFP .....	34
Figura 10: Sistema de control interno DAFP .....	35
Figura 11: Sistema de control interno DAFP .....	36
Figura 12: Sistema de control interno DAFP.....	37

## **Introducción**

El sistema de Control Interno tiene como base fundamental para implementación el Modelo Estándar de Control Interno según lo enunciado en la ley 87 de 1993, por este motivo es preciso señalar que la articulación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG con el sistema de Control interno – SCI se realiza en la institucionalidad e instancias de participación y así mismo con la herramienta del MECI.

Cuando analizamos en el transcurso del tiempo el MECI, se evidencia que se actualizo en el 2014 y posteriormente en el 2017, con el Fin de hacerlo comprensible, de tal forma que la implementación de la herramienta se armonizara con las dimensiones del MIPG, aumentando los resultados positivos en el cumplimiento de objetivos de las entidades públicas.

El propósito del Sistema es la articulación con las gestiones diarias de las entidades públicas con el objetivo de puntualizar los mecanismos de verificación y control que permitan asegurar una operación transparente y permita enfocar la ejecución de las actividades al cumplimiento de objetivos reales. Por esta razón el MIPG y la séptima dimensión garantiza que mediante la implementación del sistema se facilita el accionar administrativo de las entidades territoriales y garantiza el logro de los resultados.

Teniendo en cuenta lo anterior esta monografía estudia ¿Cómo debe operar el SCI en una entidad de orden territorial dando cumplimiento al decreto al Decreto 1499 de 2017, basado en los cinco componentes, las tres líneas de defensa y su responsabilidad de articular con las políticas del MIPG?

## **Planteamiento del Problema**

La base para la implementación de SCI en las entidades públicas es el Modelo Estándar de Control Interno – MECI, a medida que avanza dicha implementación de la herramienta de planeación en las entidades públicas de orden nacional y territorial se han evidenciado actualizaciones y ajustes del MECI teniendo como inicio la ley 87 de 1993.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG se articula con el Sistema de Control Interno mediante la última actualización del Modelo Estándar de Control Interno – MECI denominada política de Control Interno en la séptima dimensión del MIPG con dos instancias: la primera es todo lo relacionado al sistema Nacional de Control interno en relacionada en la institucionalidad y las instancias de participación, la segunda es el Sistema Institucional de Control Interno y la implementación de su Herramienta MECI.

A lo largo del tiempo el MECI ha sido actualizado con el objetivo de hacerlo más práctico y comprensible en el momento de implementación en las entidades públicas Nacionales y territoriales, mejorando las actividades frente al ciclo PHVA articulado con las demás dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, especialmente la dimensión de Control Interno.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG busca enlazar las actividades de las entidades públicas basadas en procesos de mejoramiento continuo, canales de control y verificación eficientes, que permitan una operación transparente de las entidades enfocadas al cumplimiento de los objetivos trazados, comprendiendo el MECI y el MIPG Como herramientas referentes a la planeación, control y verificación de la gestión de las entidades públicas, en esencia el sistema de control interno garantiza el cumplimiento de los objetivos y logro de los resultados.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en séptima dimensión referente al sistema del Control Interno y su herramienta Modelo Estándar de Control Interno – MECI, son herramientas nuevas para las entidades de orden territorial, las cuales se encuentran en el inicio de un proceso educativo e implementación basado en el manual del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, sus políticas y autodiagnósticos.

Teniendo en cuenta lo anterior esta monografía estudia ¿Cómo debe operar el SCI en una entidad de orden territorial dando cumplimiento al decreto al Decreto 1499 de 2017, basado en los cinco componentes, las tres líneas de defensa y su responsabilidad de articular con las políticas del MIPG?.

## **Justificación**

En la actualidad las entidades públicas están expuestas a los errores cotidianos internos basados en la buena fe de los servidores públicos, en el ejercicio de la aplicación de las políticas de operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG persigue evitar la materialización de riesgos previamente identificados en cada uno de los procesos de la entidad, evitando el incumplimiento de los objetivos institucionales.

Como consecuencia de lo anterior el Sistema de Control Interno es un actor importante en el buen desarrollo administrativo, seguimiento oportuno y asesoría en las entidades públicas; debido a los continuos cambios de la Nación toda entidad estatal se encuentra en la implementación de los diferentes instrumentos que suprimir, disminuir la materialización de los riesgos operacionales a los cuales se encuentran expuestos las entidades. Con la estandarización de procesos, procedimientos, formatos, funciones de los servidores públicos, la aplicación del MIPG y del MECI las entidades lograrán la excelencia en todos los servicios o trámites prestados a la ciudadanía. Esta monografía ofrecerá una interpretación de manera práctica y comprensible del sistema de control interno dando inicio con un barrido de manera cronológica a los cambios que ha surgido el sistema a lo largo de su evolución, identificando cada parte de la nueva estructura y funcionamiento del Sistema de Control Interno en las entidades de orden territorial en su última actualización en la séptima dimensión del MIPG, dando cumplimiento a los decretos 648 de 2017 y decreto 1499 de 2017 las entidades Territoriales.

De esta manera la monografía es una contribución académica para estudiosos para obtener mayor claridad sobre la estructura actual del sistema de Control Interno en las entidades territoriales de forma práctica.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Determinar la estructura actual del sistema de Control Interno en las entidades de orden territorial en Colombia para mejorar la implementación, seguimiento, evaluación y control de los riesgos en la gestión de la entidad.

### **Objetivos específicos**

Analizar los antecedentes históricos del Sistema de Control Interno en Colombia y especificar la evolución en las entidades territoriales.

Reconocer las fortalezas de los avances normativos del Sistema de Control Interno en Colombia, con sus actores y roles en las entidades territoriales.

Identificar y plasmar de manera práctica la estructura actual del Sistema de Control Interno especialmente en las entidades de orden territorial.

## **Marco Conceptual**

### Evolución del Sistema de Control Interno de forma Cronológica

La evolución del Sistema de Control Interno ha sido representada desde el año 1991 con los artículos 209 referentes a la función administrativa y 269 referente a los mecanismos de Control Interno, seguido en el año 1993 se encuentra la ley 42 sobre el sistema control fiscal financiero y los organismos que lo ejercen, la ley 87 de 1993 son los lineamientos claros de fundamentos del Sistema de Control Interno en Colombia, en 1998 la ley 489 en el capítulo VI relaciona el Sistema Nacional de Control Interno y el sistema de desarrollo administrativo nacional, en el decreto 2145 de 1999 se relaciona todo sobre el Sistema de Control Interno y organismos de administración pública de orden Nacional y Territorial.

En el año 2000 el decreto 2539 modifica parcialmente el Decreto 2145 de 1999. En el 2001 encontramos la resolución 5289 que reglamenta la rendición de cuentas y la unificación de información que se presenta a la Contraloría General de la república, Derogada posteriormente por la resolución 5544 de 2003.

En el 2005 mediante el decreto 1599 se adopta el Modelo estándar de Control Interno MECI para el Estado Colombiano, el cual introduce los sistemas de gestión modernos basados en los estándares internacionales. La designación de responsabilidades sobre Control Interno y los informes de las Oficinas de control interno se reglamentaron mediante la ley 1474 de 2011. En el 2014 aparece la actualización del Modelo estándar de Control Interno mediante el Decreto 943, actualmente derogado por el Decreto 1083 de 2015, decreto único reglamentario de la función pública,

En el año 2017 mediante el decreto 648 se modifica y se adiciona al decreto 1083 de 2015 lo relacionado con la organización de las Oficinas de Control Interno, su rol y actualizar lo relativo al Comité de Coordinación de Control Interno en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional frente a las nuevas tendencias internacionales en materia de auditoría interna, fortalecer el control interno en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden territorial, creando instancias de coordinación y articulación que permitan mejorar el ejercicio de la auditoría interna y la colaboración interinstitucional. Adicionalmente en el mismo año se encuentra el decreto 1499 por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

Con el objetivo de sintetizar se integró en un solo sistema de gestión el sistema de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, los cuales deben ser articulados con el Sistema de Control Interno.

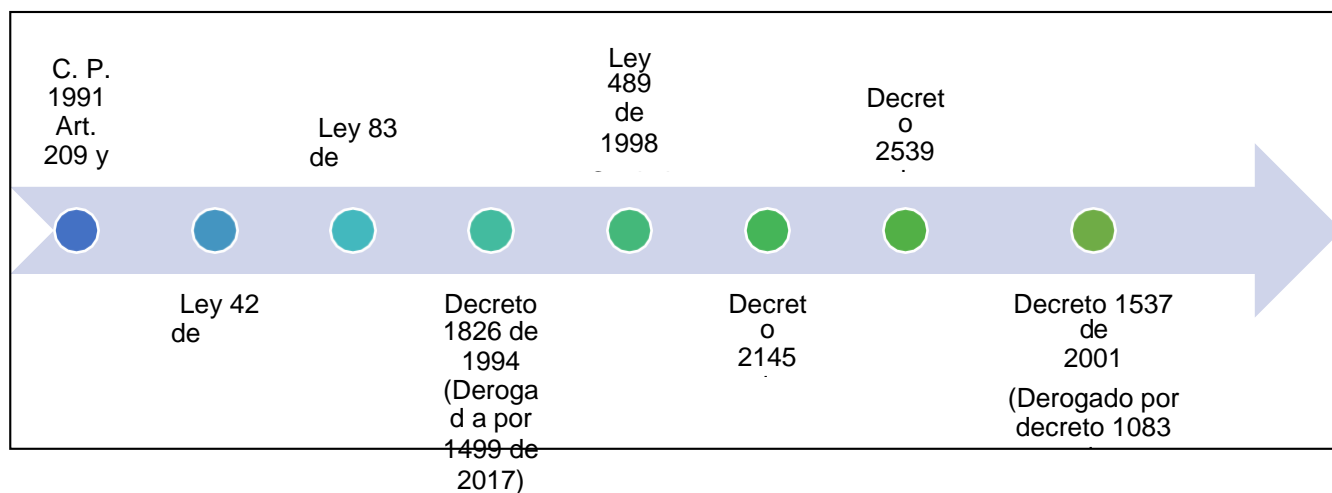
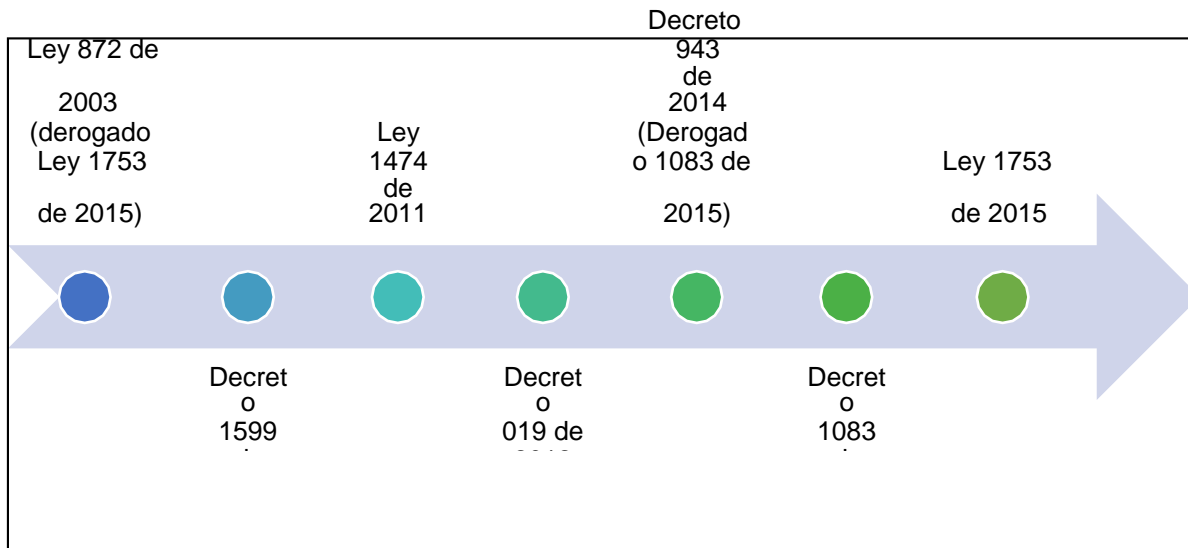


Figura 1: Línea Cronológica del SCI en Colombia.



Fuente: Elaboración propia, Tomando como referencia la Diapositivas MIPG, Sistema de Control Interno

DAFP



Fuente: Elaboración propia, Tomando como referencia la Diapositivas MIPG, Sistema de Control Interno

DAFP

Fuente: Elaboración propia, Tomando como referencia la Diapositivas MIPG, Sistema de Control Interno

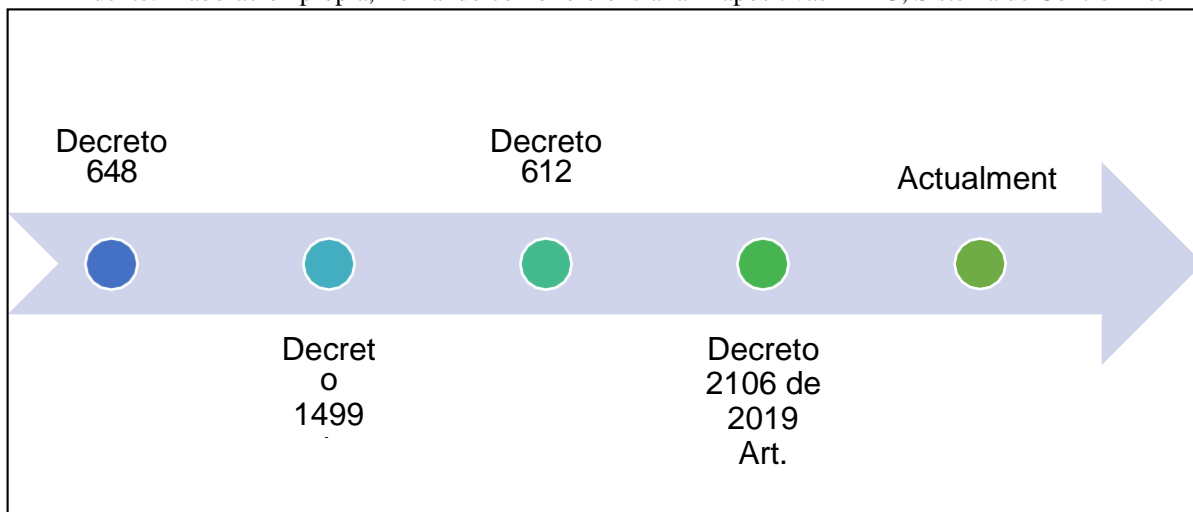


Figura 2; Línea Cronológica del SCI en Colombia.

DAFP

## Objetivos del Sistema de Control Interno

El objetivo del MECI es proporcionar una estructura de control de la gestión que especifique los elementos necesarios para construir y fortalecer el Sistema de Control Interno, a través de un modelo que determine los parámetros necesarios (autogestión) para que las entidades establezcan acciones, políticas, métodos, procedimientos, mecanismos de prevención, verificación y evaluación en procura de su mejoramiento continuo (autorregulación), en la cual cada uno de los servidores de la entidad se constituyen en parte integral (autocontrol). (2014, s.f., pág. 17).

El sistema de control interno lo integra la entidad pública, sus políticas programas proyectos, procedimientos, con su respectiva verificación evaluación previamente definidos e implementados por la entidad, con el fin de obtener resultados eficientes y efectivos en todas las actividades operacionales.

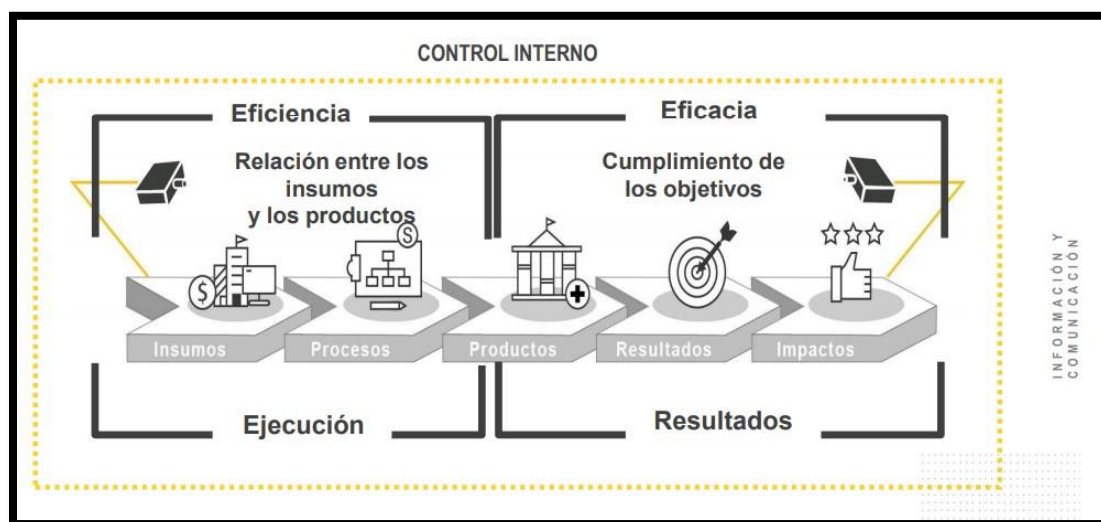


Figura 3: Objetivos del Sistema de Control Interno

Fuente: Tomada Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG

## Fortalezas de los cambios surtidos en el MECI

En el año 2005 iniciamos con la adopción del Modelo estándar de control interno mediante el decreto 1599 el cual define los sistemas de gestión y sus estándares internacionales, y donde se conoció tres (03) subsistemas, nueve (09) componentes y veintinueve (29) elementos que facilitan el buen desarrollo e implementación del sistema de control interno en las organizaciones públicas obligadas a cumplirlo.

Posteriormente en el año 2014 surge nuevamente una actualización del MECI mediante el decreto 943 basado en el modelo de Control interno COSO. Según la información tomada de (2014, s.f., pág. 11) Este Modelo creó una estructura para el control a la estrategia, la gestión y la evaluación en las organizaciones del Estado, cuyo propósito era orientarlas al cumplimiento de sus objetivos institucionales y a la contribución de estos a los fines esenciales del Estado. Esta actualización consta de dos (02) Módulos y un (01) eje transversal, seis (06) componentes y trece (13) elementos.

En el año 2017 se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y gestión – MIPG mediante el decreto 1499; así mismo se actualiza el MECI y se articula con el MIPG en su séptima dimensión ampliando su campo de aplicación a las entidades de orden nacional y territorial, enmarcando los lineamientos de su implementación.

En este sentido, la actualización del MECI define cinco componentes y tres líneas de defensa para el seguimiento y verificación del MIPG en la entidad.

El siguiente Cuadro refleja los cambios del MECI 2014 y se compara con la actualización del 2017.

Tabla 1: Comparativo MECI 2017 - Actualización 2017

MECI 2014	ACTUALIZACIÓN 2017
<b>Módulo de Control de Planeación y Gestión</b>	
	Se replantea en la dimensión Gestión
<b>1.1 Componente Talento Humano</b>	del Talento Humano. Es el eje central de
<b>1.1.1 Acuerdos, Compromisos y Protocolos éticos.</b>	MIPG, de ahí la importancia de una adecuada calidad de vida laboral, desarrollando
<b>1.1.2 Desarrollo del Talento Humano</b>	competencias y habilidades requeridas y gestionar el desempeño; todo ello en el marco de la integridad y los valores del servicio público.
<b>1.2 Componente Direccionamiento Estratégico</b>	Se Plantea en las dimensiones de direccionamiento estratégico y planeación de
<b>1.2.1 Planes, Programas y Proyectos.</b>	la gestión con valores para resultados; por ende, los componentes como indicadores de
<b>1.2.2 Modelo de Operación por Procesos 1.2.3 Estructura Organizacional</b>	gestión y políticas de operación fueron reemplazados por los atributos de
<b>1.2.4 Indicadores de Gestión</b>	autodiagnóstico y toma de decisiones basadas
<b>1.2.5 Políticas de Operación</b>	en evidencias.
	Se mantiene dentro de la estructura de
<b>1.3 Componente Administración del Riesgo</b>	Control Interno y se fortalece las Tres Líneas de Defensa específicamente en la primera

<b>1.31 Políticas de Administración del Riesgo</b>	línea (nivel estratégico y operacional) y la segunda línea (la administración de riesgos y
<b>1.32 Identificación del Riesgo</b>	funciones de cumplimiento).
<b>1.33 Análisis y Valoración del Riesgo</b>	
<b>2. Módulo Control de Evaluación y Seguimiento</b>	
<b>2.1 Componente Autoevaluación Institucional</b>	Se replantea en la dimensión de Evaluación de Resultados de MIPG.
<b>2.1.1 Autoevaluación del Control y Gestión</b>	Específicamente en los siguientes atributos expuestos en el guía de autodiagnóstico: diseño del proceso de evaluación, calidad de la evaluación y efectividad de la evaluación.
<b>2.2 Componente de Auditoría Interna</b>	Se mantiene dentro de la estructura de Control Interno (Componente actividades de evaluación) y se fortalece con las Tres Líneas de Defensa específicamente a la tercera línea
<b>2.2.1 Auditoría Interna</b>	(Auditoría interna).
<b>2.3 Componente Planes de Mejoramiento</b>	Se replantea en la dimensión Evaluación de Resultados. A su vez, se ve
<b>2.3.1 Plan de Mejoramiento</b>	respaldado en el desarrollo de la dimensión de gestión del conocimiento de MIPG.
<b>3. Eje Transversal Información y Comunicación</b>	

Se replantea como la dimensión articuladora de MIPG versión actualizada correspondiente Información y Comunicación, y se mantiene como uno de los elementos fundamentales y transversales dentro de la estructura del control interno.

Fuente: (Marco General Consejo para la Gestión y Desempeño, 2019, pág. 32)

[https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/36200637/2019-12-10\\_Marco\\_general\\_mipg\\_v3.pdf/8d5f57f2-fde3-edbb-4a28-](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/36200637/2019-12-10_Marco_general_mipg_v3.pdf/8d5f57f2-fde3-edbb-4a28-)

[c146f828be79?t=1603121516061#:~:text=%E2%80%9CUn%20marco%20conceptual%20cuya%20funci%C3%B3n,gobierno%20y%20la%20mejora%20continua.](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/36200637/2019-12-10_Marco_general_mipg_v3.pdf/8d5f57f2-fde3-edbb-4a28-c146f828be79?t=1603121516061#:~:text=%E2%80%9CUn%20marco%20conceptual%20cuya%20funci%C3%B3n,gobierno%20y%20la%20mejora%20continua.)

En la figura tres se refleja los cambios normativos que se surten antes de conocer el decreto 1499 de 2017, donde se conoce el actual MECI articulado con el MIPG para las entidades de orden Nacional y Territorial.

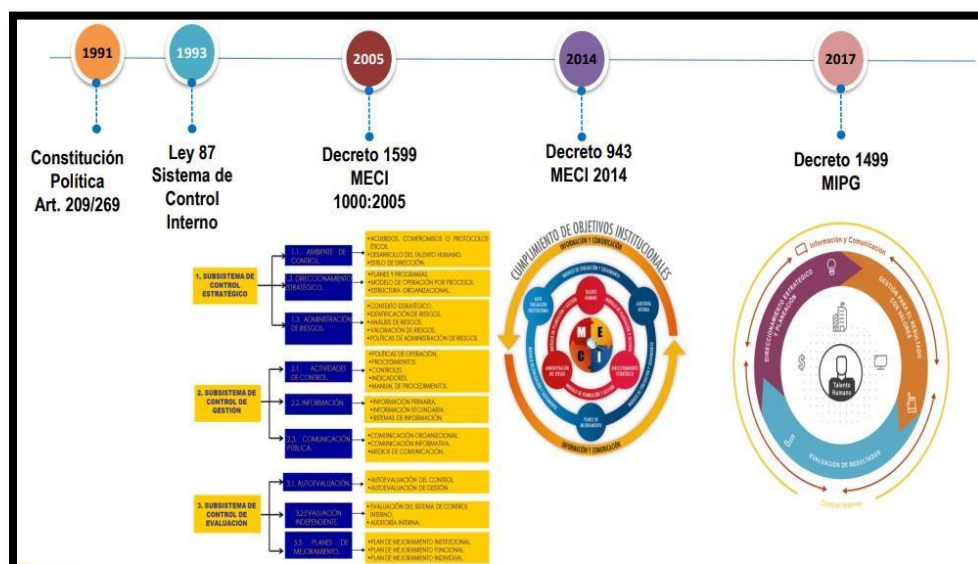


Figura 4: Cambios surtidos en el MECI

Fuente: Diapositivas MIPG, Sistema de Control Interno. [https://mintic.gov.co/porta1/604/articulos-](https://mintic.gov.co/porta1/604/articulos-4324_sistema_control_interno_entidades_publicas_mipg_meci_oci.pdf)

[4324\\_sistema\\_control\\_interno\\_entidades\\_publicas\\_mipg\\_meci\\_oci.pdf](https://mintic.gov.co/porta1/604/articulos-4324_sistema_control_interno_entidades_publicas_mipg_meci_oci.pdf)

## Actores Y Roles Del Sistema De Control Interno

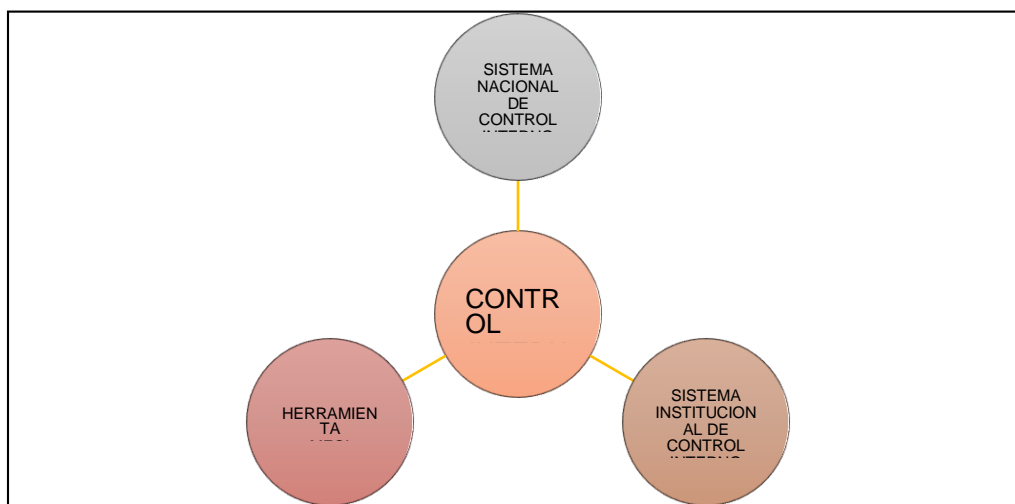


Figura 5:Control Interno en Colombia

Fuente: Proceso de fortalecimiento del Control Interno en Colombia.

## INSTANCIAS DE ARTICULACION DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO artículo

2.2.21.2.2 Decreto 1083 (adicionado decreto 648 de 2017):

Tabla 2: Instancias de articulación SCI

RESPONSABLES	REGULADORES	FACILITADORES	EVALUADORES
<b>Presidente</b>	Presidente	Función Publica	Contraloría
<b>Ministro de Hacienda</b>	Función Publica	Procuraduría	Auditoria
<b>Representantes legales</b>	Congreso	Consejo Asesor CI	Procuraduría
<b>Comité Institucional de</b>	Contaduría	Comité Institucional de	DNP
<b>Coordinación de Control</b>	Contraloría	Coordinación de Control	Oficina de Control
<b>Interno.</b>		Interno	Interno
<b>Servidor Publico</b>		Oficina de Control Interno	

---

**Comité sectorial de****Auditoria Interna**

---

Fuente: Elaboración propia, Tomando como referencia Diapositivas MIPG, Sistema de Control Interno.  
[https://mintic.gov.co/portal/604/articles-4324\\_sistema\\_control\\_interno\\_entidades\\_publicas\\_mipg\\_meci\\_oci.pdf](https://mintic.gov.co/portal/604/articles-4324_sistema_control_interno_entidades_publicas_mipg_meci_oci.pdf)

Los actores del sistema de control interno en las entidades territoriales son comité departamental o municipal de Auditoria y Comité Institucional de coordinación de Control Interno.

Cuando habla de los responsables del sistema de control interno se refiere al representante legal, el comité institucional de coordinación de control interno, oficinas de control interno y todos los servidores públicos de cada entidad, desde ese contexto se desprende unas responsabilidades en la implementación, evaluación y fortalecimiento en la estructura del SCI.

El representante legal es el encargado de adoptar y fortalecer el sistema en cada entidad, como un mecanismo de autoprotección que ermita dar cumplimiento al que hacer institucional, establecer la política de gestión del riesgo de la entidad, determinar lineamientos desde el direccionamiento estratégico, realizar seguimiento a los indicadores estratégicos, y finalmente garantizar la disposición de los recursos para el buen desarrollo del SCI.

El Comité institucional de Coordinación de Control interno es responsable de evaluar el sistema de control interno.

La oficina de Control Interno es el evaluador independiente que genera valor a la entidad como aliado estratégico, evalúa los riesgos, previene la corrupción, realiza seguimiento a la dirección estratégica, identifica e informa fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora con alcance preventivo en cada uno de los procesos.



Los servidores públicos de todos los niveles son responsables de desarrollar de forma eficiente cada uno de sus procesos, identificar los riesgos y establecer controles en sus procesos, realizar seguimiento a los indicadores definidos, definir y aplicar planes de mejoramiento, tomar decisiones de autocontrol en sus puestos de trabajo.

Las oficinas de control interno tienen definidos cinco roles, las cuales son definidas en el art 17 del decreto 648 de 2017 que son:

**Liderazgo estratégico:** Se convierte en el soporte fundamental para la toma de decisiones, mediante la presentación de informes, alertas, recomendaciones todo encaminado al cumplimiento de objetivos.

**Enfoque a la prevención,** se basa en el acompañamiento constante a los líderes de proceso de la entidad, mediante la capacitación, asesorías, auditorias, seguimiento, ejecución de la cultura del autocontrol, generando recomendaciones sobre las posibles situaciones de materialización de los riesgos en el desarrollo de las actividades propias de la misión de la entidad.

**Relación con los entes externos de control,** es el puente facilitador de la información entre los entes de control y la entidad.

**Evaluación de la gestión del riesgo,** asegura que los riesgos estén debidamente definidos, gestionados y evaluados de manera correcta, creando conciencia en los servidores públicos en la importancia de la implementación de los controles.

**Evaluación y seguimiento,** se deben realizar de manera planeada, debidamente documentada de forma sistemática, con respecto las metas estratégicas de la entidad.

La oficina de control interno como único responsable de la tercera línea de defensa debe implementar los planes de auditoría, previamente aprobada, con el fin de verificar el cumplimiento de manera independiente.

Una gran fortaleza del sistema de control interno actualmente son las Líneas de defensa enfocadas en la gestión de riesgos en todos los niveles de la entidad como se describen a continuación:

La línea estratégica: es la alta dirección y el comité institucional de Coordinación de Control interno.

La primera línea de defensa: son todos los servidores públicos de la entidad cuando aseguramos el cumplimiento de los controles identificados para prevenir la materialización de los riesgos.

La segunda línea de defensa: son los líderes de procesos, secretarios de despacho, jefes de oficina, directores, supervisores, oficina de Planeación. Seguimiento a la gestión del Riesgo.

La tercera línea de defensa: oficinas de Control interno. Auditorías interna.

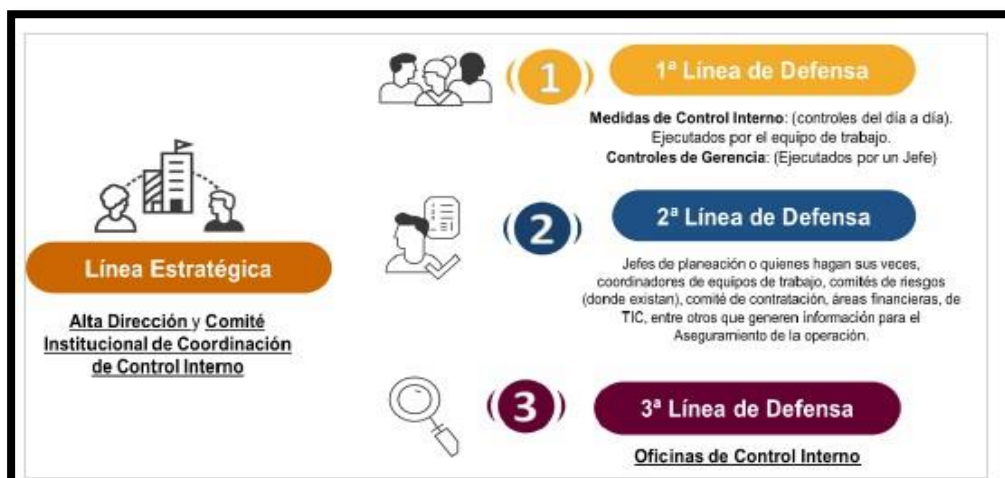


Figura 6: Las Líneas de Defensa en MECI

Fuente: Resultados de la medición del índice de control interno alcaldía de Fusagasugá vigencia 2019 a través del FURAG.

Las Líneas de Defensa para tener en cuenta comparada con componente del Modelo Estándar de Control Interno:

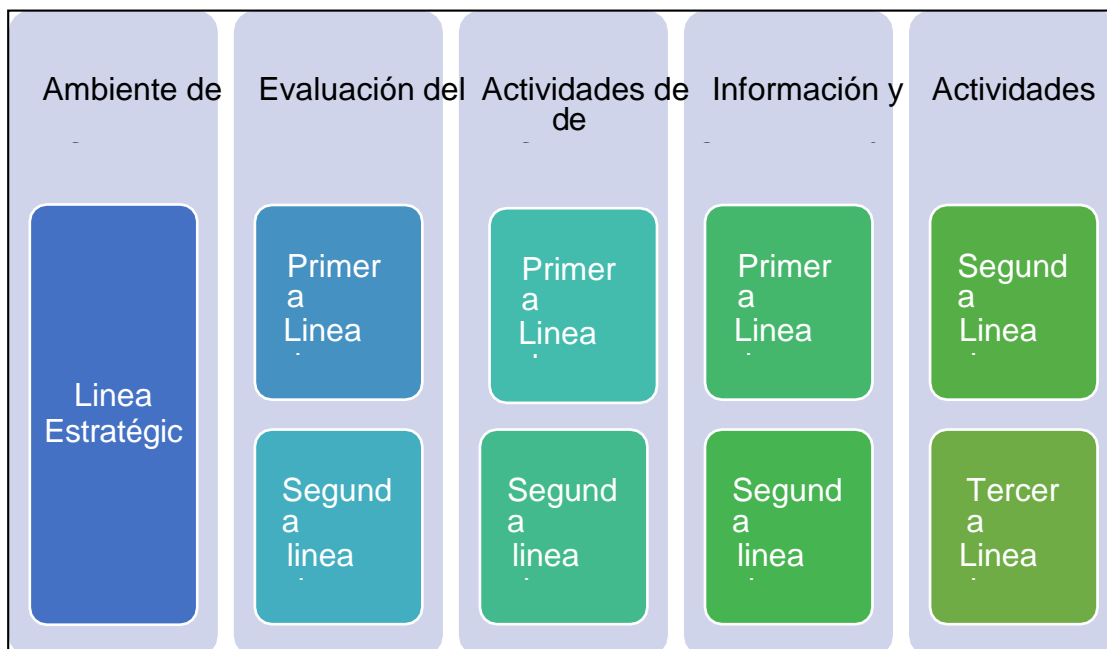


Figura 7: Líneas de defensa

Fuente: Elaboración propia, Tomando como referencia la Operatividad Tres Líneas de defensa DAFP.

## Avances y Retos del SCI

Los avances y los retos del sistema de control interno se basan en tres puntos la institucionalidad, la profesionalización de los jefes de control interno y finalmente la estructura de las oficinas de control interno.

Tabla 3: Avances y retos del SCI

<b>INSTITUCIONALIDAD</b>	
<b>Retos</b>	<b>Avances</b>
<b>Es necesario que las instancias de Gobierno y los Órganos de Control desarrollen estrategias coordinadas de evaluación y fortalecimiento del SCI</b>	Mejora en la propuesta de evaluación del Control Interno de Gestión, Contable y Fiscal  Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión V2, que se articula con el Sistema de Control Interno
<b>Se debe contar con herramientas y generar capacidades que permitan la captura y análisis de información para la toma de decisiones</b>	Desarrollar herramientas y capacidades planear, ejecutar y hacer seguimiento a las auditorías  Desarrollar herramientas y capacidades de minimizar los trámites.

Fuente: Elaboración propia, Tomando como referencia la Diapositivas CGR, Proceso del fortalecimiento del control interno en Colombia

Tabla 4: profesionalización de los jefes de control interno y sus equipos

---

**PROFESIONALIZACIÓN DE LOS JEFES DE CONTROL INTERNO Y  
SUS EQUIPOS**

---

<b>Retos</b>	<b>Avances</b>
<b>Nombramiento y rotación jefes de control interno</b>	Definición de un proceso de selección, Nombramiento meritocrático en territorio de los JOCI y sus equipos
<b>Capacitación de los JCI y sus equipos</b>	<p>Fomento del trabajo en red para el intercambio de buenas prácticas a través de equipos transversales.</p> <p>Desarrollar del cuadro funcional de control interno y plan de capacitación</p> <p>Capacitación a Jefes de Control Interno a través de diplomado y conferencias presenciales en Control Interno.</p> <p>Curso de preparación y certificación como auditores internacionales para Jefes de Control Interno</p>
<b>Evaluación de los Jefes de Control Interno</b>	Se llevó a cabo prueba de competencias, prueba de conocimientos y evaluación de desempeño a los JOCI del orden territorial

---

Fuente: Elaboración propia, Tomando como referencia la Diapositivas CGR, Proceso de fortalecimiento del Control Interno en Colombia.

Tabla 5: Estructura de las oficinas de control interno

<b>ESTRUCTURA DE LAS OFICINAS DE CONTROL INTERNO</b>	
<b>Retos</b>	<b>Avances</b>
<b>Caracterización de los Jefes de Control Interno</b>	Promover el liderazgo de la Alta Dirección
<b>Categorización OCI de entidades</b>	Lograr el fortalecimiento en el orden territorial
<b>Mejorar el sistema de control interno en materia de estructura.</b>	Ajustar estructuras, competencias y definir perfiles según categorización de entidades

Fuente: Elaboración propia, Tomando como referencia la Diapositivas CGR, Proceso de fortalecimiento del Control Interno en Colombia

Entre los avances significativos del sistema de control interno está lo contemplado en el plan de desarrollo en artículo 133 de la ley 1753 de 2015 integrar en un solo Sistema de Gestión con el objetivo de Integrar, articular, ampliar el de Campo de aplicación de Nación a Territorio y definir Criterios diferenciales en territorios.

#### Estructura Actual del Sistema de Control Interno

La actualización del Modelo Estándar de Control Interno MECI es representada en la séptima dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, está representada con la política de Control interno, la cual es el eje transversal del MIPG.

Según la información tomada de (MECI, s.f.) La nueva estructura del MECI está integrada por cinco componentes teniendo como referente el modelo COSO y permeada por una asignación clara de responsabilidades frente a la gestión de riesgos y del control (enmarcado los Lineamientos Estratégicos y las Tres Líneas de Defensa), no siendo tarea exclusiva de las oficinas de control interno.

Los componentes que contempla la actualización son: Ambiente de control, Evaluación de riesgos, Actividades de control, Información y comunicación y Actividades de monitoreo.

Asegurar un ambiente de Control. Esto se logra con el compromiso, liderazgo y los lineamientos de la alta dirección y del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno en las siguientes materias: La integridad (valores) y principios del servicio público; asignación de la responsabilidad y autoridad en todos los niveles organizacionales, incluyendo líneas de reporte; definición de una planeación estratégica, responsables, metas, tiempos que faciliten el seguimiento y aplicación de controles que garanticen de forma razonable su cumplimiento; una gestión del talento humano con carácter estratégico y con un despliegue de actividades clave para todo el ciclo de vida del servidor público.

Asegurar la gestión del riesgo en la entidad. Esto se logra con un ejercicio liderado por el Representante Legal y todo su equipo directivo y de todos los servidores de la entidad, para identificar, evaluar y gestionar eventos potenciales, tanto internos como externos, que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales.

Diseñar y llevar a cabo las actividades de control del riesgo en la entidad. En este componente se diseñan e implementan controles, esto es, los mecanismos para dar tratamiento a los riesgos, con el fin de mitigar los riesgos hasta niveles aceptables para la consecución de los

objetivos estratégicos y de proceso. Se involucra la implementación de políticas de operación, procedimientos u otros mecanismos que den cuenta de su aplicación en materia de control.

Efectuar el control a la información y la comunicación organizacional. Este componente verifica que las políticas, directrices y mecanismos de consecución, captura, procesamiento y generación de datos dentro y en el entorno de cada entidad, satisfagan la necesidad de divulgar los resultados, de mostrar mejoras en la gestión administrativa y procurar que la información y la comunicación de la entidad y de cada proceso sea adecuada a las necesidades específicas de los grupos de valor y grupos de interés.

Implementar las actividades de monitoreo y supervisión continua en la entidad. En este componente confluyen las actividades en el día a día de la gestión institucional o a través de evaluaciones periódicas (autoevaluación, auditorías). Su propósito es valorar: la efectividad del control interno de la entidad pública; la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos; el nivel de ejecución de los planes, programas y proyectos; los resultados de la gestión, con el propósito de detectar desviaciones, establecer tendencias, y generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento de la entidad pública.



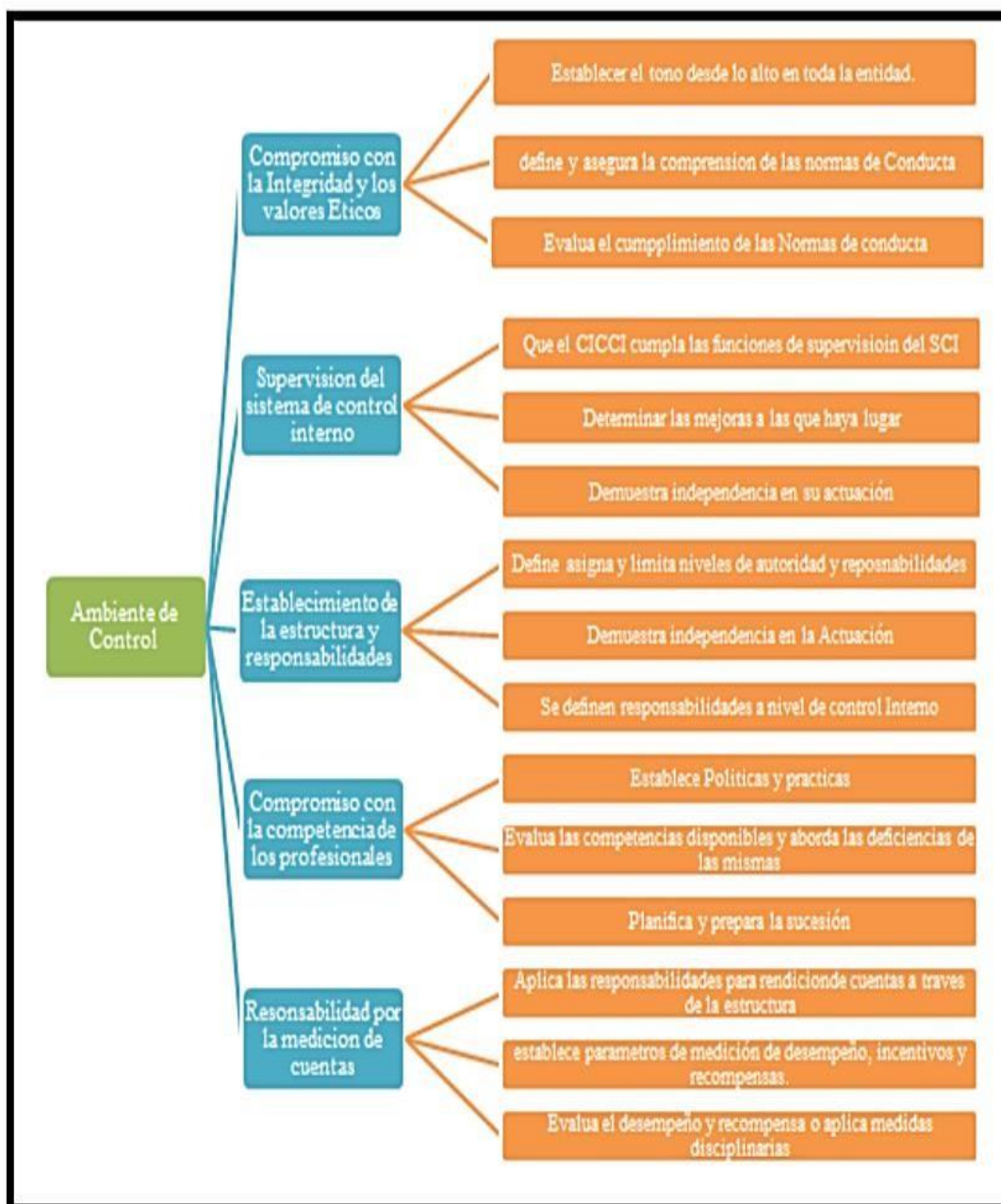


Figura 8: Sistema de control interno DAFP

Fuente: Elaboración propia, Tomando como referencia la Diapositivas MIPG, Sistema de Control

Interno DAFP

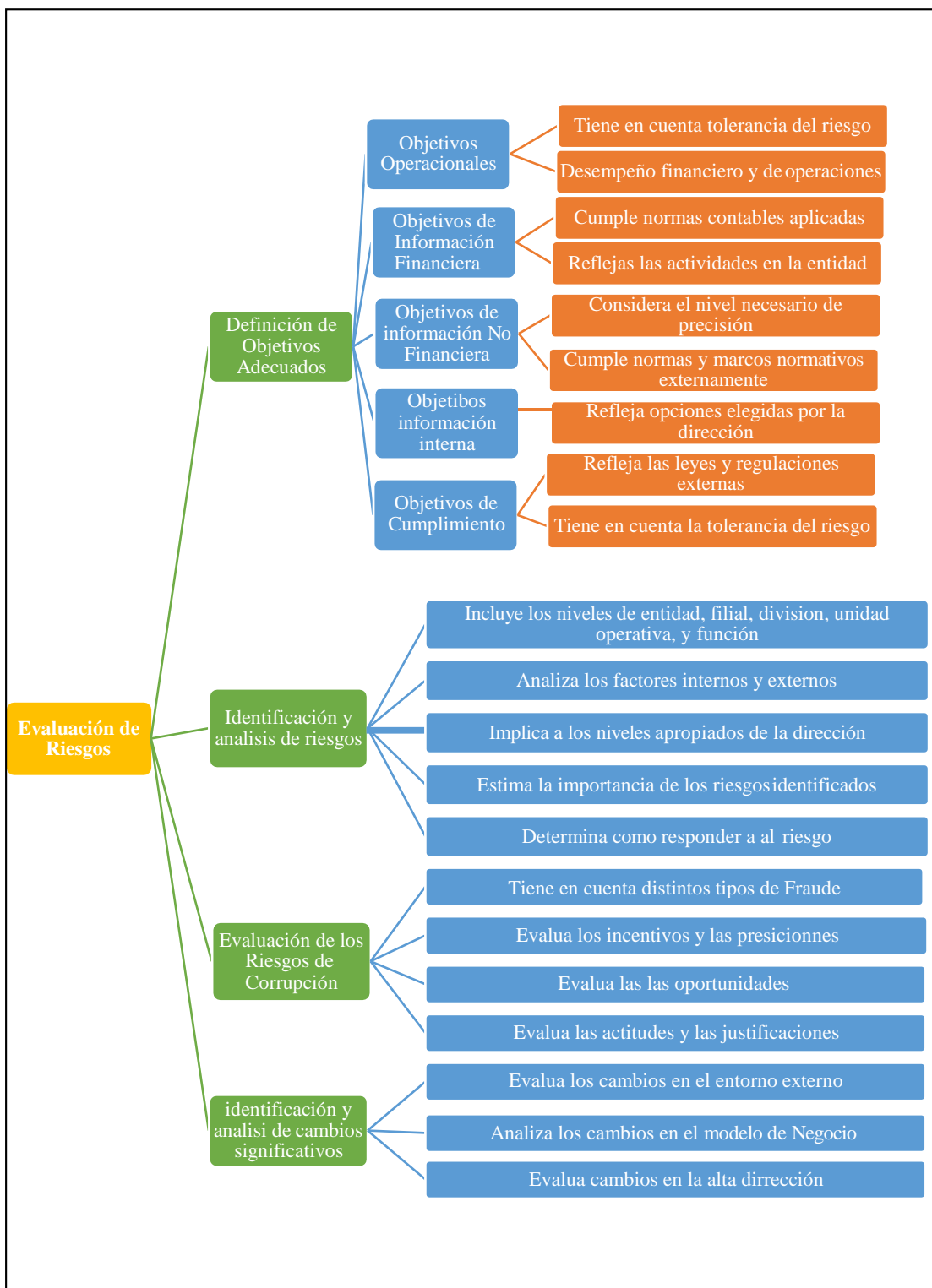


Figura 9: Sistema de control interno DAFP

Fuente: Elaboración propia, Tomando como referencia la Diapositivas MIPG, Sistema de Control Interno

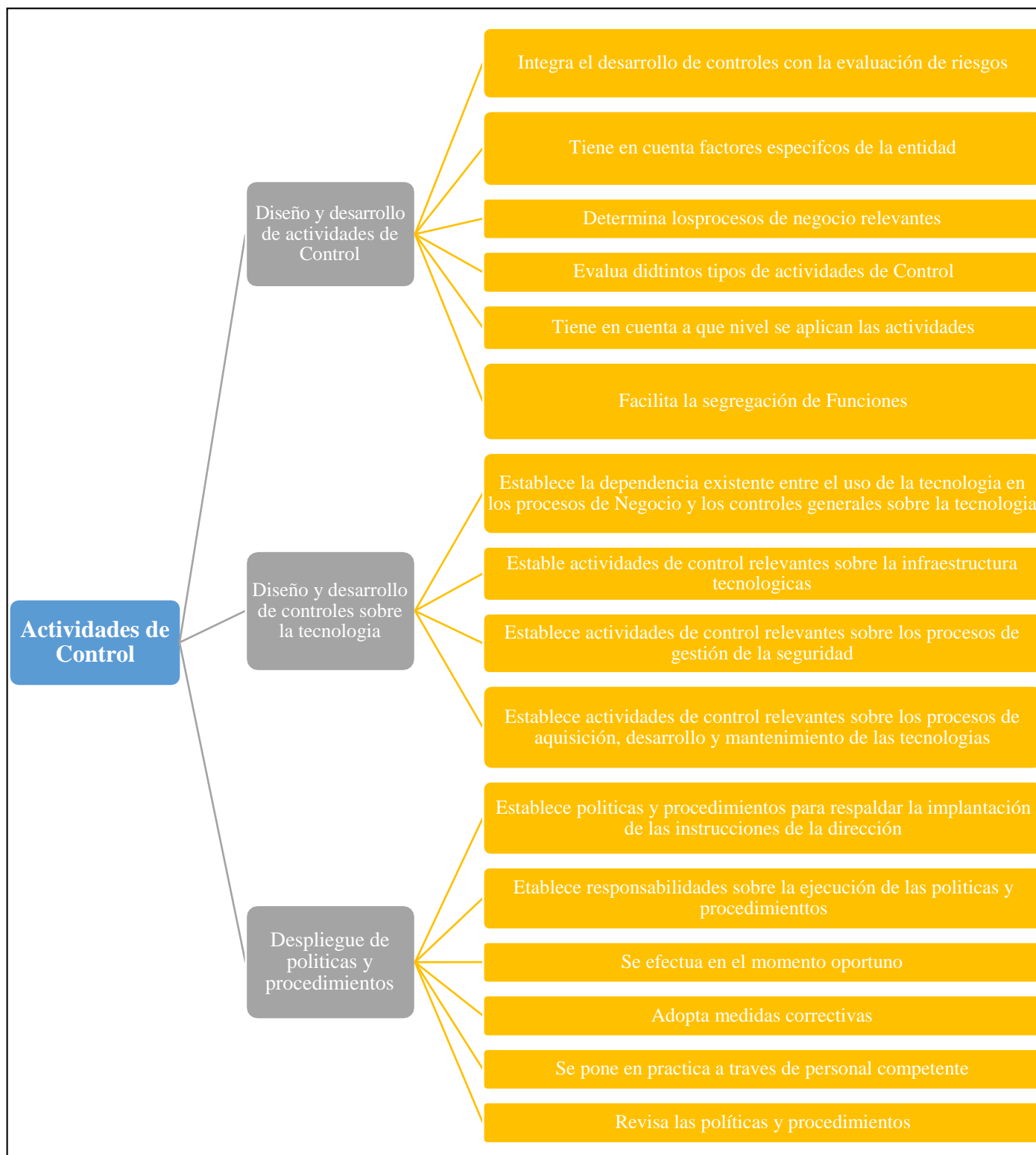


Figura 10: Sistema de control interno DAFP

Fuente: Elaboración propia, Tomando como referencia la Diapositivas MIPG, Sistema de Control Interno

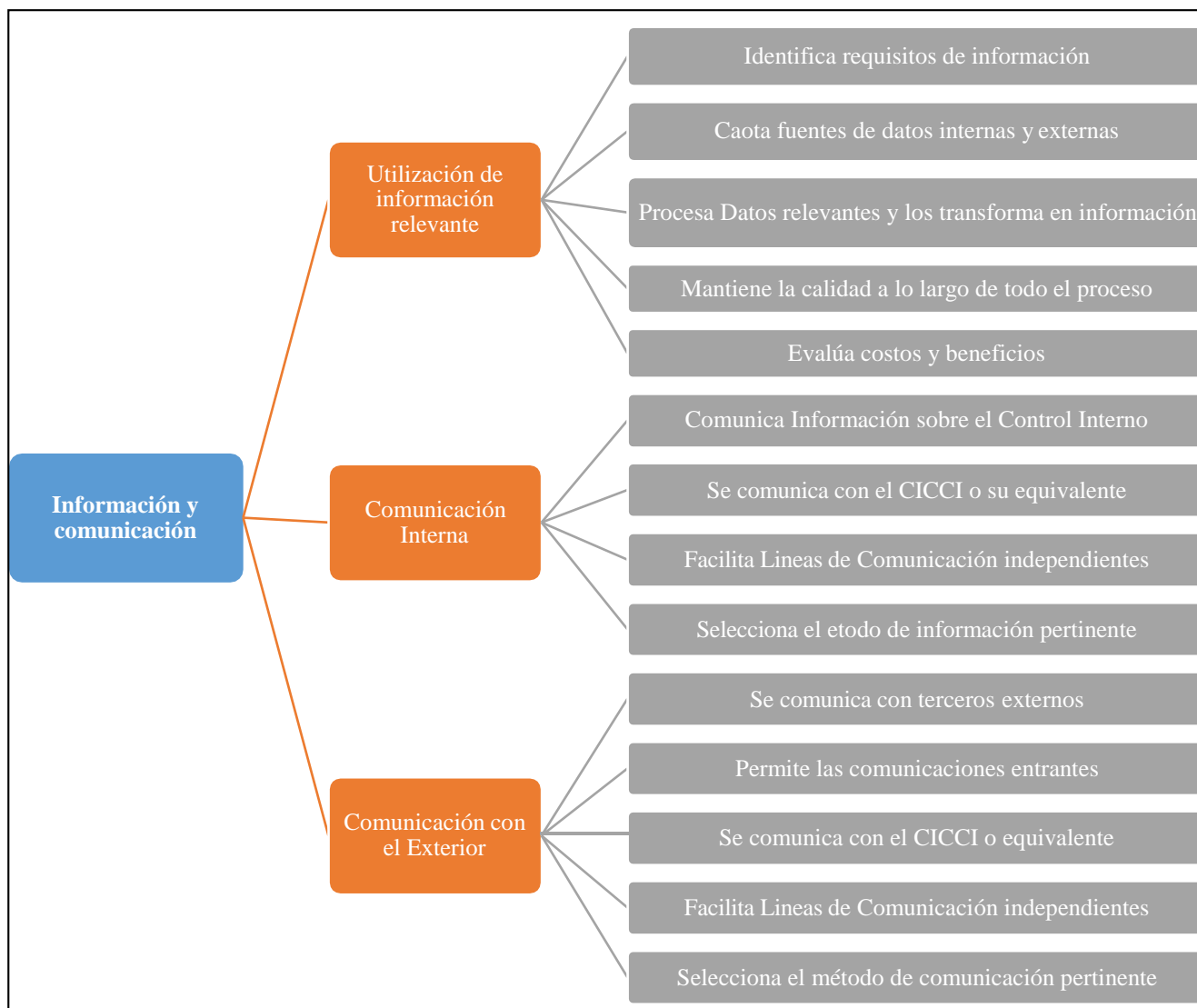


Figura 11: Sistema de control interno DAFP

Fuente: Elaboración propia, Tomando como referencia la Diapositivas MIPG, Sistema de Control Interno DAFP

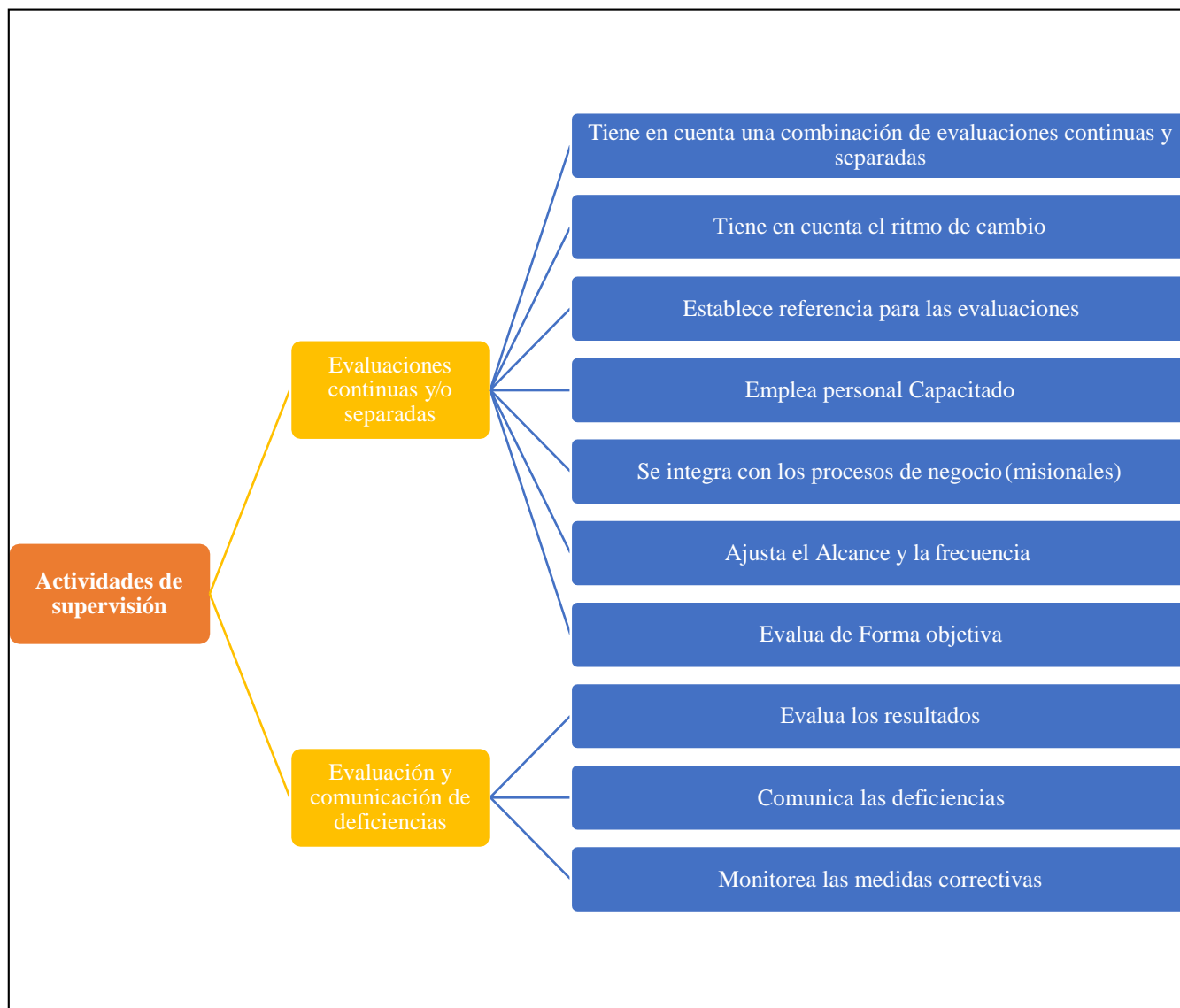


Figura 12: Sistema de control interno DAFP

Fuente: Elaboración propia, Tomando como referencia la Diapositivas MIPG, Sistema de Control Interno

DAFP

## Conclusiones

Se concluye que actualmente todas las entidades están obligadas a contar con el sistema de control interno, donde el representante legal es el responsable del buen desarrollo del mismo donde se evidencia el compromiso de la aplicación de los métodos y procedimientos del SCI según la naturaleza de las funciones.

El sistema de Control interno mediante la oficina de Control interno actualmente ejerce el control preventivo que anteriormente ejercía la Contraloría en todas las entidades públicas.

Las entidades de orden territorial a partir del 2017 se ven obligadas a implementar el Modelo Integrado de Planeación y gestión como único sistema de gestión en busca de la mejora continua de cada entidad.

Analizando los antecedentes históricos de la evolución del sistema de control interno se concluye que entre las fortalezas se evidencia que se identifican y se controlan los riesgos, mediante la valoración y supervisión constante de las actuaciones administrativas de manera preventiva generando constantemente recomendaciones y acciones de mejora.

El Modelo estándar de control interno en el transcurrir de los años ha sido transformado buscando lineamientos que permiten a las entidades públicas dirigir sus objetivos propuestos en decisiones exitosas para la comunidad en general fomentando los valores del servicio público.

Las líneas de defensa son una fortaleza en la implementación de los cinco componentes de la última actualización del MECI en las entidades territoriales, ya que definen responsabilidades a nivel jerárquico frente a la efectividad de los controles y la estructura del MECI y el MIPG.

## Referencias Bibliográficas

2014, M. T. (s.f.). *Funcion Publica*. Obtenido de

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/Manual+T%C3%A9cnico+del+Modelo+Est%C3%A1ndar+de+Control+Interno+para+el+Estado+Colombiano+MECI+2014/065a3838-cc9f-4eeb-a308-21b2a7a040bd>

Alcalapeña, C. L. (11 de Septiembre de 2014). *ACTUALIZACION MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO (MECI) 2014*. Obtenido de MIPG - GDOT:

<https://sites.google.com/site/mecigdotweb/home/actualizacionmodeloestandardecontrolinterno2014>

Caballero, L. (2 de Marzo de 2017). *LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA*.

Obtenido de ENC:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imagenes/90/Control%20Interno%20en%20Colombia.%20Liliana%20Caballero%202002-03-2017%20VERSIO%CC%81N%20FINAL%20FINAL.pdf>

Duran, L. C., & Gonzalez, M. d. (2018). *Guia rol de las Unidades de control interno, Auditoria interna o quien haga sus veces*. Obtenido de

[https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/616038/2017\\_10\\_02\\_Actualizaci%C3%B3n\\_guia\\_rol\\_oci.pdf/5de024cd-5d86-4d97-b984-af95c3e1df0f](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/616038/2017_10_02_Actualizaci%C3%B3n_guia_rol_oci.pdf/5de024cd-5d86-4d97-b984-af95c3e1df0f)

Duran, L. C., Gutierrez, F. A., Caballero, D. A., & Gualteros, D. M. (Julio de 2018). *mpg*.

Obtenido de Marco General Sistema de gestion :

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Marco+General+Sistema+de+Gesti%C3%B3n+->

+Modelo+Integrado+de+Planeaci%C3%B3n+y+Gesti%C3%B3n+MIPG+-  
+Versi%C3%B3n+2+-+Julio+2018.pdf/12861a42-8ff2-95c0-f513-b2085bcf90f7

*Marco General Consejo para la Gestión y Desempeño.* (Diciembre de 2019). Obtenido de

MIPG: [https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/36200637/2019-12-10\\_Marco\\_general\\_mipg\\_v3.pdf/8d5f57f2-fde3-edbb-4a28-](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/36200637/2019-12-10_Marco_general_mipg_v3.pdf/8d5f57f2-fde3-edbb-4a28-)

[c146f828be79?t=1603121516061#:~:text=%E2%80%9CUn%20marco%20conceptual%20cuya%20funci%C3%B3n,gobierno%20y%20la%20mejora%20continua](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/36200637/2019-12-10_Marco_general_mipg_v3.pdf/8d5f57f2-fde3-edbb-4a28-c146f828be79?t=1603121516061#:~:text=%E2%80%9CUn%20marco%20conceptual%20cuya%20funci%C3%B3n,gobierno%20y%20la%20mejora%20continua)

MECI, E. (s.f.). *STUDYLIB*. Obtenido de <https://studylib.es/doc/4599769/estructura-meci>

MIPG. (Julio de 2018). *Funcion Publica* . Obtenido de El Control Interno en el Modelo

Integrado de Planeación y Gestión Pag. 39:

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Marco+General+Sistema+de+Gesti%C3%B3n+->

+Modelo+Integrado+de+Planeaci%C3%B3n+y+Gesti%C3%B3n+MIPG+-

+Versi%C3%B3n+2+-+Julio+2018.pdf/12861a42-8ff2-95c0-f513-b2085bcf90f7

Publica, D. A. (s.f.). *Modelo Integrado de Planeacion y gestion MIPG*. Obtenido de

[https://secretariageneral.gov.co/sites/default/files/generalidades\\_mipg.pdf](https://secretariageneral.gov.co/sites/default/files/generalidades_mipg.pdf)

Publica, F. (s.f.). *Como opera MIPG*. Obtenido de Lineamientos Política de Gestión Estratégica

del Talento Humano GETH: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>

*STUDYLIB*. (s.f.). Obtenido de ESTRUCTURA DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL

INTERNO: <https://studylib.es/doc/4599769/estructura-meci>